

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM GMIM PANCARAN KASIH MANADO 2019

Dominikus Cambu*, Grace Korompis**, Vanda Doda**

*Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

**Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

ABSTRAK

Ditemukan banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja di rumah sakit terutama motivasinya. Motivasi yang dimiliki oleh perawat menentukan kualitas performa yang akan ditampilkan, baik dalam mengasah kemampuan, tanggung jawab, maupun bekerja. Karena itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap rumah sakit umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survey analitik dan pendekatan cross sectional, penelitian ini dilaksanakan di Manado, yaitu pada Instalasi rawat inap yang melakukan asuhan keperawatan di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, pada Juli sampai September 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang terlibat dalam asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran kasih Manado, yang berjumlah 139 orang. Data dianalisis melalui Uji Chi-Square. Perhitungan statistik menggunakan program Statistic Package for the Social Sciences (SPSS). Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran kasih Manado adalah berupa gaji/upah, pengembangan potensi individu, pengakuan dan supervisi. Saran yang dapat dilakukan adalah pemberian gaji/upah yang harusnya sesuai dengan harapan perawat dengan dibayarkan tepat waktu. Memberikan pengakuan yang sesuai dan melaksanakan supervisi atau pengawasan kepada tenaga kesehatan terlebih khusus perawat sehingga kinerja perawat dapat berjalan maksimal sesuai SOP.

Kata Kunci : Motivasi Kerja Perawat

ABSTRACT

It was found many factors that can affect the performance of nurses in working in hospital, especially motivation. The motivation of the nurse determines the quality of performance that will be displayed, both in honing abilities, responsibilities, and work. Therefore The purpose of this study is to analyze the factors that affect work motivation of nurse in Inpatient Unit of Pancaran Kasih public hospital. This research is a quantitative research using analytical survey method and cross sectional approach, this research was conducted in Manado, namely in the room that carried out nursing care at Pancaran Kasih Hospital, from July to September 2019. Population in this research is all nurses who work in Inpatient unit of Pancaran Kasih hospital, which amounts to 139 people. Data were analyzed through Chi-Square Test. Statistical calculations using the Statistic Package for the Social Sciences (SPSS) program. This research can be concluded that the factors related to work motivation of nurses at Pancaran Kasih Manado hospital unit are, salary / wages, development of individual potential, recognition and supervision. Suggestions that can be done is the provision of salary / wages that should be in accordance with nurses' expectations by being paid on time. Provide appropriate recognition, carry out supervision or supervision of health workers, especially nurses so that the performance of nurses can run optimally according to the SOP.

Keyword : Nurse Work Motivation

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan

pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Setiap tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit harus bekerja sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan Rumah Sakit, standar operasional prosedur yang berlaku, etika profesi, menghormati hak pasien dan mengutamakan keselamatan pasien (Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit).

Pelayanan kesehatan menjadi hal yang paling penting dalam suatu organisasi kesehatan. Jasa pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh perilaku dan juga motivasi. Motivasi merupakan karakteristik psikologis manusia yang memberi dorongan pada tingkat komitmen seseorang dalam melaksanakan tugas (Suarli dan Bahtiar, 2015).

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Uno, 2016). Kemampuan melaksanakan tugas merupakan penilaian kinerja seseorang, namun tanpa dukungan suatu kemauan dan motivasi, tugas tidak akan terselesaikan. Apabila tugas sudah dilaksanakan dengan baik, maka seseorang tersebut akan mendapat kepuasan tersendiri. Kepuasan tersebut didapatkan dengan memberikan suatu penghargaan yang telah dicapai, baik fisik maupun psikis (Nursalam, 2007).

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pada dasarnya berbeda-beda menurut

pandangan teori motivasi. Menurut teori Maslow (1943) motivasi di pengaruhi oleh kebutuhan dasar manusia meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, rasa memiliki, penghargaan dan aktualisasi diri. Teori Mc Gregor (1960) melihat motivasi kerja berdasarkan tipe karyawan yaitu tipe karyawan X yang tinggi motivasi kerjanya sebaliknya karyawan tipe Y adalah karyawan yang bermotivasi rendah. Sedangkan teori Mc Clelland (1961) memfokuskan motivasi kerja itu bersumber kepada keinginan karyawan meliputi berkuasa, berprestasi dan berafiliasi. Menurut teori Herzberg (1950) *Hezberg's Two Factors Motivation Theory* atau Teori Dua Faktor atau Teori Kesehatan atau Teori Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah “peluang untuk melaksanakan tugas lebih membutuhkan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan”.

Menurut penelitian Damayanti (2014) ada hubungan yang bermakna antara tanggung jawab dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara (RSUD Kab.PPU), ada hubungan yang bermakna antara kesempatan untuk maju dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab.PPU, ada hubungan yang bermakna antara pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab.PPU, ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja fisik dengan

motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab.PPU, ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab. PPU, ada hubungan yang bermakna antara pengawasan dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab. PPU, ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan motivasi kerja pegawai tetap di RSUD Kab.PPU, ada hubungan yang bermakna antara keamanan kerja dengan motivasi kerja pegawai tetap dan signifikan mempengaruhi motivasi kerja pada pegawai tetap RSUD Kab.PPU, dan Faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara adalah faktor keamanan kerja. Menurut peneliti dari Rustiani (2009) Ada hubungan yang sangat bermakna antara motivasi kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Ungaran. Kemudian hasil penelitian dari Setyaningsih (2013) terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja perawat pelaksana dan hasil penelitian dari Aswat (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja perawat unit rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan berdasarkan penilaian sendiri (*self assessment*), menunjukkan bahwa lima puluh satu koma delapan persen perawat memiliki motivasi kerja rendah dan empat puluh delapan koma dua persen perawat

memiliki motivasi kerja tinggi dan ada hubungan yang bermakna antara umur dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap, ada hubungan yang bermakna antara kesempatan pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap, ada hubungan yang bermakna antara gaji, hubungan antar pribadi dan supervisi dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap dan faktor yang paling dominan berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap adalah hubungan antar pribadi.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode survey analitik dan pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di Manado yaitu pada Instalasi rawat inap yang melakukan asuhan keperawatan di RSU GMIM Pancaran Kasih Manado, pada Juli sampai September 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang terlibat dalam asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado yang berjumlah 139 orang. Data dianalisis melalui Uji Chi-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengakuan dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Tabel 1. Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengakuan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Pengakuan	Motivasi Kerja Perawat Baik (%)	Tidak Baik (%)	Total (%)	P - Value	Nilai OR
Baik	86 84,3	24 64,9	110 79,	0,024	2,911 (1,232-6,883)
Tidak Baik	16 15,7	13 35,1	29 20,		
Total	102 100,0	37 100,0	139 100,0		

Hasil analisis hubungan antara persepsi tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat di dapatkan bahwa jumlah responden yang pengakuan baik sebanyak 110 responden (79,1%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 86 responden (84,3%) dan tidak baik sebanyak 24 responden (64,9%); sedangkan jumlah responden yang pengakuan tidak baik sebanyak 29 responden (20,9%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 16 responden (15,7%) dan tidak baik sebanyak 13 responden (35,1%).

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,024 < \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara

persepsi tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 2,911 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,232-6,883) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang pengakuan yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 2,911 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pengakuan yang tidak baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Tabel 2. Hubungan Antara Persepsi Tentang Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Motivasi Kerja Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Pekerjaan Itu Sendiri	Motivasi Kerja Perawat Baik (%)	Tidak Baik (%)	Total (%)	P- Value	Nilai OR
Baik	86 84,3	30 81,1	116 83,5	0,845	1,254 (0,470-3,344)
Tidak Baik	16 15,7	7 18,9	23 16,5		
Total	102 100,0	37 100,0	139 100,0		

Hasil analisis pada hubungan antara persepsi tentang pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa jumlah responden yang pekerjaan itu sendiri baik sebanyak 116 responden (83,5%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 86 responden (84,3%) dan tidak baik sebanyak 30 responden (81,1%); sedangkan jumlah responden yang pekerjaan itu sendiri tidak baik sebanyak 23 responden (16,5%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 16 responden (15,7%) dan tidak baik sebanyak 7 responden (18,9%).

Bedasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,845 > \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna

antara persepsi tentang pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 1,254 pada interval kepercayaan (CI 95%:0,470-3,344) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang pekerjaan itu sendiri yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 1,254 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pekerjaan itu sendiri yang tidak baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengembangan Potensi Individu Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Tabel 3. Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengembangan Potensi Individu Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Pengembangan Potensi Individu	Motivasi Kerja Perawat		Total	P-value	Nilai OR
	Baik (%)	Tidak Baik (%)			
Baik	92 90,2	27 73,0	119 85,6	0,022	3,407 (1,284-9,041)
Tidak Baik	10 9,8	10 27,0	20 14,4		
Total	102 100,0	37 100,0	139 100,0		

Hasil analisis hubungan antara persepsi tentang pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa jumlah responden yang pengembangan potensi individu baik sebanyak 119 responden (85,6%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 92

responden (90,2%) dan tidak baik sebanyak 27 responden (73,0%); sedangkan jumlah responden yang pengembangan potensi individu tidak baik sebanyak 20 responden (14,3%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 10

responden (9,8%) dan tidak baik sebanyak 10 responden (27,0%).

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,022 < \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 3,407 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,284-9,041) yang menunjukkan bahwa pengembangan potensi individu yang baik memiliki

hubungan dengan motivasi kerja perawat 3,407 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pengembangan potensi individu yang tidak baik dengan motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Hubungan Antara Persepsi Tentang Gaji Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Tabel 4. Hubungan Antara Persepsi Tentang Gaji Dengan Motivasi Kerja Perawat

Gaji	Motivasi Kerja Perawat		Total (%)	P-value	Nilai OR
	Baik (%)	Tidak Baik (%)			
Baik	69 67,6	15 40,5	84 60,4	0,007	3,067 (1,411-6,666)
Tidak Baik	33 32,4	22 59,5	55 39,6		
Total	102 100,0	37 100,0	139 100,0		

Hasil analisis pada hubungan antara persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa jumlah responden yang gaji baik sebanyak 84 responden (60,4%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 69 responden (67,6%) dan tidak baik sebanyak 15 responden (40,5%); sedangkan jumlah responden yang gaji tidak baik sebanyak 55 responden (39,6%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 33 responden (32,4%) dan tidak baik sebanyak 22 responden (59,5%).

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,007 < \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna pada persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 3,067 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,411-6,666) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang gaji yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 3,067 kali dibandingkan dengan persepsi tentang gaji yang tidak baik dengan motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Kasih Manado Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi

Tabel 5. Hubungan Antara Persepsi Tentang Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Kondisi Kerja	Lingkungan	Motivasi Kerja Perawat		Total (%)	P-value	Nilai OR
		Baik (%)	Tidak Baik (%)			
Baik		82	32	114	0,564	0,641 (0,222-1,852)
		80,4	86,5	82,0		
Tidak Baik		20	5	25		
		19,6	13,5	18,0		
Total		102	37	139		
		100,0	100,0	100,0		

Hasil analisis pada hubungan antara persepsi tentang kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa jumlah responden yang kondisi lingkungan kerja baik sebanyak 114 responden (82,0%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 82 responden (80,4%) dan tidak baik sebanyak 32 responden (86,5%); sedangkan jumlah responden yang kondisi lingkungan kerja tidak baik sebanyak 25 responden (18,0%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 20 responden (19,6%) dan tidak baik sebanyak 5 responden (13,5%).

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,564 > \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna

antara persepsi tentang kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 0,641 pada interval kepercayaan (CI 95%:0,222-1,852) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang kondisi lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 0,641 kali dibandingkan dengan persepsi tentang kondisi lingkungan kerja yang tidak baik dengan motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Tabel 6. Hubungan Antara Persepsi Tentang Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Supervisi	Motivasi Kerja Perawat		Total (%)	P- Value	Nilai OR
	Baik (%)	Tidak Baik (%)			
Baik	77 75,5	20 54,1	97 69,8	0,026	2.618 (1.190-5.759)
Tidak Baik	25 24,5	17 45,9	42 30,2		
Total	102 100,0	37 100,0	139 100,0		

Hasil analisis hubungan antara persepsi tentang supervisi dengan motivasi kerja perawat didapatkan bahwa jumlah responden yang supervisi baik sebanyak 97 responden (69,8%) dengan menjawab motivasi kerja perawat baik 77 responden (75,5%) dan tidak baik sebanyak 20 responden (54,1%); sedangkan jumlah responden yang supervisi tidak baik sebanyak 42 responden (30,2%) dengan menjawab motivasi baik sebanyak 25 responden (24,5%) dan tidak baik sebanyak 17 responden (45,9%).

Berdasarkan hasil analisis uji *chi-square* didapatkan hasil dengan nilai $p=0,026 < \alpha=0,05$ yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang supervisi dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 2,618 pada interval kepercayaan (CI 95%: 1,190-5,759) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang supervisi yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 2,618 kali dibandingkan dengan persepsi tentang supervisi yang tidak baik dengan

motivasi perawat di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado.

Analisis Multivariat Tentang Faktor Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui variabel bebas yang paling erat hubungannya dengan variabel terikat, maka dilakukan analisis dengan menggunakan uji regresi logistik. Variabel-variabel yang telah diseleksi bivariat dengan nilai *p value* $< 0,25$ dipertimbangkan untuk dimasukkan ke dalam model multivariat. Hasil seleksi bivariat dapat dilihat pada Tabel di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Seleksi Bivariat Masing-Masing Variabel Bebas Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Manado

Variabel Bebas	<i>p- value</i>
Pengakuan	0,016
Pengembangan Potensi Individu	0,015
Gaji	0,004
Supervisi	0,017

Hasil tabel seleksi bivariat di atas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai $p\text{ value} < 0,25$ yaitu pengakuan 0,016, pengembangan potensi individu 0,015, gaji 0,004 dan supervisi 0,017, selanjutnya semua variabel bebas dimasukkan ke dalam pemodelan multivariat.

Hasil analisis regresi logistik pada variabel bebas dengan variabel terikat dan untuk mengetahui hubungan antara yang lebih kuat antara keduanya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Pemodelan Multivariat, Variabel Bebas Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Manado

Variabel	B	Sig	Expn(B)	95% C.I.for EXP(B)	
				Lower	Upper
Pengakuan	1,101	0,026	3,008	1,142	7,922
Pengembangan potensi individu	1,182	0,32	3,260	1,106	9,610
Gaji	1,182	0,006	3,275	1,409	7,609
Supervisi	1,017	0,020	2,766	1,170	6,537

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pemodelan terdapat empat variabel dengan nilai signifikan masing-masing yaitu gaji (OR 3,275 (95% CI: 1,409-7,609) pengembangan potensi individu (OR 3,260 (95% CI: 1,106-9,610), pengakuan (OR 3,008 (95% CI: 1,142-7,922) dan supervisi (OR 2,766 (95%CI: 1,170-6,537 dengan demikian variabel yang paling dominan memengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado adalah variabel persepsi tentang gaji selanjutnya diikuti variabel pengembangan potensi individu, variabel pengakuan dan variabel supervisi. Variabel gaji dengan nilai OR 3,275 artinya gaji mempunyai peluang 3 kali lebih tinggi memengaruhi

motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengakuan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 2,911 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,232-6,883) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang pengakuan yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 2,911 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pengakuan yang tidak baik dengan

motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyani (2016) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pada perawat Rumah Sakit Jiwa pada bangsal kelas III RSUD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, dengan jumlah populasi 91 orang dengan perhitungan rumus sampel *cross sectional* sehingga dihasilkan jumlah sampel 47 orang dan ditentukan dengan teknik *purposive random sampling*, menunjukkan hasil analisis statistik terdapat hubungan antara pengakuan terhadap motivasi kerja ($p=0,0001$)

Dalam karya tulis Baljoon (2018) yang berjudul “*Nurses’ Work Motivation and the Factors Affecting It: A Scoping Review*” juga mengatakan penghargaan yang tak terduga seperti pengakuan, apresiasi dan pemberian hadiah adalah faktor-faktor motivasi yang dapat meningkatkan motivasi kerja perawat. Lebih lanjut dikatakan bahwa penghargaan dan motivasi kerja perawat sangat berhubungan. Sebanyak 83% perawat setuju sistem penghargaan akan meningkatkan motivasi kerja perawat. Penghargaan non-finansial berupa pengakuan dan keamanan kerja dilaporkan sebagai faktor motivasi yang penting.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Asawat (2010) yang meneliti tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan

motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau menunjukkan hasil yang berbeda, pada penelitian tersebut diperoleh bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi terhadap pengakuan dengan motivasi kerja perawat ($p=0,186$).

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pekerjaan Itu Sendiri Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian tidak terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 1,254 pada interval kepercayaan (CI 95%:0,470-3,344) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang pekerjaan itu sendiri yang tidak baik tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 1,254 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pekerjaan itu sendiri yang baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Berdasarkan hasil penelitian Aswat (2010) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Puri Husada Tembilahan Kabupaten Inderagiri Hilir Riau Tahun 2010 menunjukkan hasil yang sama. Dari hasil uji statistik didapatkan nilai p value adalah 0,086, ini berarti bahwa tidak ada hubungan yang

signifikan antara persepsi terhadap pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Patintingan (2017) mengenai gambaran motivasi kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar mengatakan bahwa kesesuaian harapan perawat dengan kenyataan dalam melaksanakan pekerjaan dapat menimbulkan rasa puas dalam diri seseorang perawat sehingga memiliki motivasi untuk bekerja secara optimal.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Pengembangan Potensi Individu Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 3,407 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,284-9,041) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang pengembangan potensi individu yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 3,407 kali dibandingkan dengan persepsi tentang pengembangan potensi individu yang tidak baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Penelitian serupa oleh Toode, dkk (2014) berjudul, “*Hospital Nurses’ Work*

Motivation” mengatakan bahwa perawat yang mengikuti pelatihan profesional lebih dari 7 hari per tahun mempunyai motivasi intrinsik ($p\text{ value} = 0,004$) dan ekstrinsik ($p\text{ value} = 0,016$) yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung Reza (2015) yang meneliti hubungan persepsi tentang jenjang karir dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara persepsi jenjang karir dengan motivasi perawat dan ada hubungan persepsi jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat ($p = 0,01$). Penting bagi rumah sakit dapat memaksimalkan sistem jenjang karir, terutama berkaitan dengan sub sistem didalamnya, yakni pengembangan, pengakuan, promosi dan penghargaan.

Hasil penelitian serupa oleh Zegal (2015) tentang hubungan pengembangan karir perawat dengan kualitas pelayanan keperawatan di RSUD Wonosari Gunungkidul menunjukkan bahwa terdapat hubungan pengembangan karir dengan kualitas pelayanan keperawatan ($p\text{ value} = 0,001$). Adanya hubungan pada kedua variabel tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir yang baik akan memberikan hubungan antara atau dampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang baik, sedangkan pengembangan karir yang

kurang akan berdampak pada buruknya kualitas pelayanan keperawatan.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Gaji Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 3,067 pada interval kepercayaan (CI 95%:1,411-6,666) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang gaji yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 3,067 kali dibandingkan dengan persepsi tentang gaji yang tidak baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Pada penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Addis Ababa oleh Negussie (2012) dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaji terhadap motivasi kerja perawat ($r=0,83$)

Berdasarkan Isnainy (2018) yang meneliti tentang hubungan antara *reward* dan kepuasan kerja terhadap motivasi dan kinerja perawat. Mengemukakan bahwa nilai koefisien jalur hubungan antara *reward* terhadap motivasi diperoleh sebesar 0,630 dengan nilai signifikan 0,05 artinya terdapat hubungan antara yang signifikan *reward* terhadap motivasi perawat. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa *reward* yang baik akan

meningkatkan kepuasan kerja perawat. Semakin baik *reward* yang didapat oleh perawat maka akan semakin termotivasi perawat dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian oleh Herida (2016) tentang faktor-faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Meuraxa Banda Aceh menunjukkan hasil berbeda. Hasil penelitian menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara gaji dengan motivasi kerja perawat ($p\text{ value}=1,000$)

Hubungan Antara Persepsi Tentang Kondisi Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian tidak terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 0,641 pada interval kepercayaan (CI 95%:0,222-1,852) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang kondisi lingkungan kerja yang tidak baik tidak memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 0,641 kali dibandingkan dengan persepsi tentang kondisi lingkungan kerja yang baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Penelitian ini didukung oleh Herida (2016) yang meneliti tentang faktor-faktor ekstrinsik yang berhubungan dengan

motivasi kerja perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) RSUD Meuraxa Banda Aceh menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan motivasi kerja perawat (p value = 0,561).

Hasil Penelitian berbeda oleh Aslam (2013) tentang hubungan antara perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja berhubungan antara terhadap motivasi karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali. Besar hubungan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan RSUD Pandan Arang Boyolali adalah sebesar 29%. Lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan agar dapat meningkatkan dan mengembangkan lingkungan tempatnya bekerja guna mencapai tujuan dan hakekatnya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja sebagai penentu dan berhubungan antara terhadap motivasi kerja pegawai kesehatan masyarakat di rumah sakit.

Hasil penelitian lain oleh Marsuqi (2014) tentang hubungan kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Balung Jember menunjukkan ada hubungan yang bermakna dalam kategori sedang antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat

inap kelas III RSUD Balung Jember (p value = 0.000).

Hasil Penelitian yang lain oleh Supriyadi (2017) tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja perawat dengan nilai sig. 0.000 atau p value < 0.05.

Hubungan Antara Persepsi Tentang Supervisi Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian terdapat hubungan yang bermakna antara persepsi tentang supervisi terhadap motivasi kerja perawat dan diperoleh nilai OR 2,618 pada interval kepercayaan (CI 95%: 1,190-5,759) yang menunjukkan bahwa persepsi tentang supervisi yang baik memiliki hubungan dengan motivasi kerja perawat 2,618 kali dibandingkan dengan persepsi tentang supervisi yang tidak baik dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Tongotongo (2017) menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara supervisi dengan motivasi kerja perawat ($p=0,004$) di RSUD Tobelo di kabupaten Halmahera Utara.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara yang signifikan

antara supervisi dengan motivasi kerja perawat ($p=0,001$)

Gustin dan Delita (2016) meneliti "Faktor-Faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai di puskesmas kuamang kecamatan panti tahun 2016". Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai. Hasil analisis diperoleh adanya hubungan bermakna antara pengawasan dengan motivasi kerja ($p=0,002$).

Faktor Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado

Pada penelitian terdapat empat variabel dengan nilai signifikan masing-masing yaitu gaji (OR 3,275 (95% CI: 1,409-7,609) pengembangan potensi individu (OR 3,260 (95% CI: 1,106-9,610), pengakuan (OR 3,008 (95% CI: 1,142-7,922) dan supervisi (OR 2,766 (95%CI: 1,170-6,537) dengan demikian variabel yang paling dominan memengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado adalah variabel gaji selanjutnya diikuti variabel pengembangan potensi individu, variabel pengakuan dan variabel supervisi. Variabel gaji dengan nilai OR 3,275 artinya gaji mempunyai peluang 3,275 kali lebih tinggi memengaruhi motivasi kerja

perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.

Bodur and Infal, (2015) meneliti "*Nurses' Working Motivation Sources And Related Factors: A Questionnaire Survey*". Dua ratus dua perawat dipilih secara acak dan masing-masing departemen di universitas dan di rumah sakit umum, dan data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner sosio-demografi dan Inventaris Sumber Motivasi dan dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diantara lima sumber motivasi, motivasi berbasis konsep internal merupakan motivasi proses tertinggi dan intrinsik yang paling rendah pada perawat. Ada hubungan yang signifikan antara skor beberapa sumber motivasi dan pengalaman manajerial, tingkat pendapatan, kepuasan dari unit, peran staf, dan persepsi stres kerja.

Toode (2015) dalam disertasinya berjudul "*Nurses' Work Motivation. Essence and associations*" melakukan penelitian dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan motivasi kerja perawat rumah sakit, dan faktor-faktor yang terkait dengannya. Dari sejumlah perawat yang terdaftar, sebanyak 201 responden mengisi dan mengembalikan kuesioner elektronik. Mayoritas perawat rumah sakit memiliki motivasi kerja intrinsik yang kuat, untuk bekerja karena mereka menikmati

pekerjaan dan atau pekerjaan itu sesuai dengan kebutuhan, nilai dan tujuan mereka. Faktor pribadi seperti menjadi lebih terlatih, memiliki kebutuhan ketertiban yang lebih tinggi, berbagi nilai yang sama dengan organisasi dan masyarakat, dan mengenali pengalaman dan pengetahuan yang lebih baik tentang pekerjaan, meningkatkan motivasi mereka. Beberapa faktor organisasi seperti pemberdayaan karakteristik tempat kerja, kondisi kerja yang mendukung dan luaran keselamatan pasien juga meningkatkan motivasi kerja mereka. Perawat yang umurnya lebih tua dengan masa kerja pelayanan yang lebih lama dan / atau memegang jabatan, memiliki motivasi eksternal yang lebih tinggi karena mereka khawatir dengan reputasi mereka dan juga takut gagal.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Pengaruh Faktor *Sastifier* (Pengakuan, Pekerjaan Itu Sendiri, dan Pengembangan Potensi Individu) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado
 - a. Terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang pengakuan dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
 - b. Tidak terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang pekerjaan itu sendiri dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
 - c. Terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang pengembangan potensi individu dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
2. Hubungan Antara Persepsi Tentang Faktor *Disastifier* (Gaji, Kondisi Lingkungan Kerja dan Supervisi) Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado
 - a. Terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang gaji dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
 - b. Tidak terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang kondisi lingkungan kerja dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
 - c. Terdapat pengaruh yang bermakna pada persepsi tentang supervisi dengan motivasi kerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Pancaran Kasih Manado.
3. Faktor Yang Paling Dominan Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Perawat Instalasi Rawat Inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado

Variabel yang paling dominan mempengaruhi motivasi kerja perawat di instalasi rawat inap RSU GMIM Pancaran Kasih Manado adalah variabel persepsi tentang gaji

Umum Daerah (BLUD) RSU Meuraxa Banda Aceh.

Herlambang, S. 2016. Manajemen pelayanan kesehatan rumah sakit, Gosyen Publishing, Yogyakarta

Isnainy, U. 2018. Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat, Holistik Jurnal Kesehatan, Volume 12, No.4, Oktober 2018:235-243, Bandar Lampung

Patintingan, YM. 2017. Gambaran Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar

Reza. 2015. Hubungan Persepsi Tentang Jenjang Karir dengan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang

Setiyaningsih, Sukei, Kusuma 2013, Hubungan motivasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ungaran

Supriyadi. 2017. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta. Jurnal STIKES Surya Global Yogyakarta.

Sugiarso dan Winarni. 2006. Administrasi dan Upah. Yogyakarta. pustaka Widyataama

Soeroeso, S. 2003. Manajemen Sumber Daya Di Rumah Sakit, Suatu Pendekatan Sistem Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta

Silalahi, Boy, S.1989. Prinsip Manajemen Rumah Sakit, Lembaga Pengembangan Manajemen Indonesia, Jakarta

Zegal, Vz. 2015. Hubungan Pengembangan Karir Perawat dengan Kualitas Pelayanan Keperawatan di RSUD Wonosari Gunungkidul

DAFTAR PUSTAKA

Aswat B. 2010. Faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di unit rawat inap RSUD Puri Husada Tembilahan kabupaten Indragiri hilir riau tahun 2010.Tesis. FKM UI, Depok.

Aditama. 2006. Manajemen Administrasi Rumah Sakit, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta

Amalia. 2008. Analisis Motivasi Kerja Tenaga Perawat unit rawat Inap Di RS Pelabuhan Jakarta

Aslam A. 2013, Pengaruh Perilaku Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Interaksi Sosial Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen Farmasi Solo

Damayanti, S. 2014. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014

Gustin, R. K., Y Putra, dan N. delita. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kuamang Kecamatan Panti Tahun 2016. Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara Jurnal Kesehatan STIKes Prima Nusantara. Vol 8 No 1.

Herida, R. 2016. Faktor-Faktor Ekstrinsik yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat di Badan Layanan